



E-ISSN: 3025-4698
P-ISSN: 3046-8582

Jurnal Pembangunan Kota Tangerang

Jurnal Pembangunan Kota Tangerang | Vol. 2 | No. 2 | Hal.97-205 | Tahun 2024 | P-ISSN: 3046-8582



Diterbitkan oleh:
Bappeda Kota Tangerang

PENGANTAR REDAKSI

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga Jurnal Pembangunan Kota Tangerang Edisi Volume 2 Nomor 2 Tahun 2024 ini dapat diterbitkan sebagai dokumentasi dari Lomba Karya Tulis Inovatif Tahun 2024 yang diselenggarakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tangerang.

Jurnal ini secara khusus memuat karya-karya terbaik dari para pemenang Lomba Karya Tulis Inovatif Tahun 2024, yaitu juara pertama dan juara kedua dari setiap bidang kategori. Karya-karya ini telah melalui proses seleksi dan penilaian oleh tim dari Bappeda Kota Tangerang dan akademisi. Kami percaya bahwa artikel-artikel yang dipublikasikan di dalam jurnal ini merupakan bukti nyata dedikasi, kreativitas, dan inovasi para penulis dalam memberikan solusi atas tantangan-tantangan yang dihadapi di berbagai bidang.

Tujuan penerbitan jurnal ini adalah untuk memberikan apresiasi kepada para pemenang sekaligus menyebarkan gagasan inovatif mereka kepada khalayak luas. Kami berharap karya-karya yang terangkum dalam publikasi ini dapat menginspirasi para pembaca, memicu diskusi yang produktif, dan menjadi referensi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kami menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelenggaraan lomba ini, termasuk para peserta, panitia, dewan juri, dan akademisi. Tidak lupa, ucapan terima kasih yang mendalam kami sampaikan kepada para pemenang yang telah menyajikan karya-karya luar biasa dalam lomba ini.

Semoga jurnal ini dapat menjadi awal dari terciptanya berbagai inovasi yang bermanfaat dan berdampak luas bagi masyarakat. Terima kasih.

Selamat membaca dan semoga bermanfaat.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

KEPALA BAPPEDA KOTA TANGERANG



Dr. Hj. Yeti Rohaeti, AP., M.Si.

NIP. 19740807 199403 2 004



Daftar Isi (Table of Content) Vol 2. No.2

- | | | |
|---|---|-----------|
| 1 | <p>MODEL PENGEMBANGAN SMART MUSLIM FRIENDLY TOURISM DESTINATIONS (SMARTMUST): PROGRAM KAMPUNG TEMATIK KOTA TANGERANG</p> <p>-- Listia Andani, Muhammad Dzulfaqori Jatnika --</p> | 97 – 110 |
| 2 | <p>STRATEGI MEWUJUDKAN KEMANDIRIAN EKONOMI KOTA TANGERANG DENGAN IMPLEMENTASI GREEN ECONOMY</p> <p>-- Eko Sudarmanto --</p> | 111 – 126 |
| 3 | <p>PERAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM PENINGKATAN EFISIENSI PELAYANAN PUBLIK DI ERA DIGITAL: STUDI PADA KOTA TANGERANG</p> <p>--Korry El Yana--</p> | 127 – 144 |
| 4 | <p>PENGARUH PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP DAN DEMOGRAFI PEGAWAI TERHADAP KINERJA TUGAS PEMERINTAH KOTA TANGERANG</p> <p>-- Nur Alia --</p> | 145 – 156 |
| 5 | <p>STRATEGI PENANGANAN MASALAH SAMPAH DI KOTA TANGERANG MENUJU ZERO WASTE</p> <p>-- Esaka Pratata, Asep Sugara --</p> | 157 – 168 |
| 6 | <p><i>PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR TAMAN TEMATIK YANG RAMAH AKSES DISABILITAS DAN BERBASIS KONSEP EKORIPARIAN DI KOTA TANGERANG</i></p> <p>-- Nurmala Eka Putri --</p> | 169 – 178 |
| 7 | <p><i>SOLUSI BERBASIS TEKNOLOGI UNTUK PENCEGAHAN STUNTING: KOMBINASI VIRTUAL NUTRI MENTOR BERBASIS AI DAN PROGRAM MAKAN BERGIZI GRATIS UNTUK KELUARGA RENTAN</i></p> <p>-- Reinpal Falefi --</p> | 179 – 192 |
| 8 | <p><i>POTENSI KAMPUNG RAMAH ANAK SEBAGAI STRATEGI PENCEGAHAN PENYAKIT AKIBAT PERUBAHAN IKLIM DI KOTA TANGERANG</i></p> <p>-- Annisaa Fitrah Umara --</p> | 193 – 205 |

PENGARUH PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP DAN DEMOGRAFI PEGAWAI TERHADAP KINERJA TUGAS PEMERINTAH KOTA TANGERANG

THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP AND EMPLOYEE DEMOGRAPHICS ON THE PERFORMANCE OF TANGERANG CITY GOVERNMENT TASKS

Nur Alia¹

¹Pusat Riset Pendidikan, Organisasi Riset Ilmu Pengetahuan Sosial dan Humaniora, Badan Riset dan Inovasi Nasional

¹Widya Graha Building, Jl. Gatot Subroto No.10, Jakarta 12710

ABSTRAK

Kinerja dapat menjadi salah satu cara termudah untuk mempromosikan dan menjadi peluang bagi pekerja memperoleh karir yang lebih baik. Kualitas dan kuantitas SDM Pemerintah Daerah harus menjadi perhatian awal guna mengukur kemampuan mencapai hal tersebut. Salah satu bagian penting yang dapat menunjukkan kualitas SDM adalah melalui kinerja. Dalam prakteknya, selalu ada perbedaan dalam kinerja tidak hanya antar individu tetapi juga di dalam diri individu. Ini juga dapat berlaku pada aparatur pemerintah Kota Tangerang. Menurut Sonnetag (2002) pemahaman kinerja dibutuhkan untuk melihat bagaimana pekerja dapat mencapai tujuan, menyampaikan hasil kerja, pelayanan spesifik, dan mencapai keuntungan kompetitif. Kinerja juga sangat dibutuhkan oleh pekerja itu sendiri, dalam mencapai kepuasan kerja yang diukur melalui perasaan menguasai dan bangga atas pekerjaannya. Kajian kinerja pada dasarnya untuk memahami, mengelola dan mengimprovisasi organisasi dalam mencapai efektivitas dan efisien. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Salah satu metode pengumpulan datanya adalah dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui G-Form. Analisis dari pengaruh antar variabel menggunakan software M-Plus versi 8.0. Penelitian ini menemukan bahwa, *psychological ownership* memiliki pengaruh terhadap kinerja tugas (*Task Performance*) dari pegawai pemerintah Kota Tangerang. Satu hal yang menjadi sinyal yang baik adalah, subjek penelitian bisa dikatakan memiliki angka efikasi diri yang tinggi (65%). Ini artinya, subjek penelitian mempercayai kemampuan mereka untuk bisa sukses atau menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Atau bisa juga dikatakan, mereka berkomitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan. Sehingga senantiasa berupaya memenuhi capaian kinerja tugas (*task performance*) mereka.

Kata kunci: Kinerja tugas, *Psychological ownership*, demografi, Pegawai pemerintah Kota Tangerang

ABSTRACT

Performance can be one of the easiest ways to promote and be an opportunity for workers to gain a better career. The quality and quantity of local government human resources must be the initial concern when measuring the ability to achieve this. One of the important parts that can show the quality of human resources is performance. In practice, there are always differences in performance not only between individuals but also within individuals. This can also apply to the Tangerang City government apparatus. According to Sonnetag (2002), an understanding of performance is needed to see how workers can achieve goals, deliver work results and specific services, and achieve competitive advantages. Performance is also very much needed by the workers themselves to achieve job satisfaction, which is measured through a feeling of control and pride in their work. Performance studies are basically to understand, manage, and improve organizations in achieving effectiveness and efficiency. This research was conducted with a quantitative approach. One of the data collection methods is to distribute questionnaires online through G-Form. Analysis of the influence between variables using M-Plus software version 8.0. This study found that *psychological ownership* has an influence on the task performance of Tangerang City government employees.

Email:

¹alia.litbang@gmail.com,

Cite This Article:

Alia, N (2024). Pengaruh Psychological Ownership Dan Demografi Pegawai Terhadap Kinerja Tugas Pemerintahan Kota Tangerang. *Jurnal Pembangunan Kota Tangerang*, 2(2), 145–156.



Copyright (c) 2024 Jurnal Pembangunan Kota Tangerang. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

One good signal is that the research subjects have a high self-efficacy rate (65%). This means that the research subjects believe in their ability to be successful or master the situation and produce something profitable. It could also be said that they are committed to the responsibilities given. So that they always strive to achieve their task performance goals.

Keywords: *Task performance*, Psychological ownership, demography, Tangerang City government employees

A. PENDAHULUAN

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja (tentang peralatan) (BPPB, 2016). Dalam konstruk Psikologi Industri dan Organisasi, kinerja merupakan gabungan dari dua entitas yakni, perilaku dan hasil kerja (Campbell, 1990). Bisa dikatakan, kinerja merupakan rangkaian perilaku dalam bekerja yang ditampilkan individu pada periode tertentu menuju hasil yang ditetapkan organisasi. Kinerja dapat menjadi salah satu cara termudah untuk mempromosikan dan menjadi peluang bagi pekerja memperoleh karir yang lebih baik (Scotter, Motowidlo, dan Cross, 2000). Oleh karenanya, kinerja menjadi dasar dalam menentukan bentuk intervensi yang tepat untuk peningkatan hasil kerja, termasuk di dalamnya improvisasi perilaku kerja di dalam sebuah organisasi.

Dalam prakteknya, selalu ada perbedaan dalam kinerja tidak hanya antar individu tetapi juga di dalam diri individu (Landy dan Conte, 2013). Ini juga dapat berlaku pada pegawai pemerintah daerah. Meskipun belum secara spesifik disebutkan dalam beberapa kajian, terdapat pegawai pemerintah daerah yang masih kurang konsisten (Mulyono, 2014), masih lemah (Hasan, 2016), belum maksimal (Amirulloh, 2017), tidak ideal (Jaya, 2017), belum optimal dalam kinerjanya (Karmuji dan Putra, 2020), kurang terampil (Hidayatulloh, 2020), bermotivasi rendah (Umami dan Solihin, 2021), kurang menggambarkan kinerja yang sesuai kenyataan dan diharapkan organisasi (Anantha, 2021), dan belum berkualitas (Nurdiyanto, 2022). Namun terdapat juga kajian yang menyebutkan sebaliknya, diantaranya yakni pegawai pemerintah daerah memahami perannya (Munawiroh, 2014), efektif (Rais, 2016), dan berperan di pedesaan (Puji et al., 2020). Rata-rata kajian di atas belum menampilkan sisi perilaku kerja, melainkan cenderung berorientasi pada hasil kerja. Jika hanya berorientasi pada hasil kerja, akan sulit memahami kinerja pegawai pemerintah daerah secara holistik (keseluruhan) jika tidak memulainya dengan memahami hal mendasar dalam bekerja seperti rangkaian kerja yang termuat dalam tugas pokok masing-masing. Padahal, akan jauh lebih imbang atau adil jika perilaku kerja dari pegawai pemerintah daerah juga dilihat. Belum lagi, tuntutan dunia kerja saat ini perlu mempertimbangkan model pekerja yang adaptif (hybrid) (Microsoft, 2022).

Adanya perbedaan dalam kinerja pegawai pemerintah daerah karena kinerja berperspektif individual dan situasional (Sonnetag, 2002). Pada perspektif individual, pertanyaan dasar yang perlu dijawab yakni “individu yang mana berkinerja terbaik?” Pertanyaan ini dapat dijelaskan melalui asumsi perbedaan individu dalam kemampuan, kepribadian, dan motivasi. Pada perspektif situasional, lingkungan kerja menjadi faktor yang menstimulasi, mendukung, dan menghambat kinerja. Pertanyaan mendasar dalam perspektif ini adalah “pada situasi apa individu berkinerja terbaik?”. Penjelasan dari pertanyaan ini dapat diperoleh dengan asumsi dan temuan dari karakteristik pekerjaan, peran stressor, dan kendala (hambatan). Perspektif situasional ini pada akhirnya akan menemukan desain pekerjaan yang relevan. Dengan demikian, mengkaji perilaku pegawai pemerintah daerah dalam bekerja melalui kedua perspektif ini akan memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja mereka.

Kinerja menjadi salah satu cara termudah untuk mempromosikan dan menjadi peluang bagi pekerja memperoleh karir yang lebih baik (Scotter, Motowidlo, dan Cross, 2000). Lebih jauh, Motowidlo dan Borman (dikutip Sonnetag, 2002) menyatakan bahwa

kinerja merupakan konsep multidimensi yang terdiri dari kinerja tugas (*task performance*) dan kontekstual (*contextual performance*). Kinerja tugas (*task performance*) berkaitan dengan aktivitas (perilaku kerja) yang berkontribusi pada tujuan utama dari organisasi. Kontribusi ini bisa terjadi secara langsung maupun tidak. Kinerja kontekstual berkaitan dengan aktivitas (perilaku kerja) yang tidak berkontribusi pada tujuan organisasi, namun mendukung organisasi. Kinerja tugas (*task performance*) juga disebut sebagai bagian dari hasil pada sebuah model perilaku organisasi dasar (Robbins dan Judge, 2015). Kinerja tugas (*task performance*) sebagai hasil merupakan kombinasi dari efektivitas dan efisiensi dalam melakukan tugas-tugas utama (Robbins dan Judge, 2015). Kinerja tugas (*task performance*) merupakan perilaku dalam proses menuju hasil kerja.

Salah satu cara memahami adanya peranan pegawai pemerintah daerah di Indonesia secara menyeluruh adalah melalui kajian terhadap kinerja tugas mereka. Menurut Sonnetag (2002) pemahaman kinerja dibutuhkan untuk melihat bagaimana pekerja dapat mencapai tujuan, menyampaikan produk, pelayanan spesifik, dan mencapai keuntungan kompetitif. Kinerja juga sangat dibutuhkan oleh pekerja itu sendiri, dalam mencapai kepuasan kerja yang diukur melalui perasaan menguasai dan bangga atas pekerjaannya. Kajian kinerja pada dasarnya untuk memahami, mengelola dan mengimprovisasi organisasi dalam mencapai efektivitas dan efisien. (Franceschini, Galetto, Maisano, 2019). Pada konteks pegawai pemerintah daerah, kinerja tugas (*task performance*) dapat terlihat dari proses pemberian pelayanan masyarakat, dari mulai penyediaan bahan pelayanan masyarakat sesuai kebutuhan sampai dengan keterukuran pelayanan masyarakat pada masyarakat. Sederhananya, kinerja tugas (*task performance*) dari pegawai pemerintah daerah akan terukur melalui ketepatan dan kualitas pelayanan masyarakat yang diberikan kepada penerima layanan (Masyarakat).

Dalam perkembangannya, kajian terhadap kinerja tugas (*task performance*) di dunia kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti, kemampuan kognitif (Bergman, et.al, 2008), kepribadian (Debusscher et al., 2016), *job crafting* (Weseler dan Niessen, 2016), kompleksitas kerja dengan dimediasi kreatifitas (Choi dan Chae, 2018), keterikatan kerja (*work engagement*) (Bhardwaj dan Kalia, 2020), *psychological ownership* (kepemilikan psikologis) dengan perilaku kerja inovatif sebagai penguat (moderator) (Atatsi et al., 2021). Dari beberapa kajian tersebut, perspektif individual dan situasional mewarnai kajian terhadap kinerja tugas (*task performance*). Akurasi dari kajian terhadap kinerja tugas (*task performance*) bukan dihasilkan dari hubungan sebab akibat yang langsung dalam perilaku organisasi (Robbins dan Judge, 2017). Hal yang wajar atau bisa dikatakan mendekati akurat (tepat) dalam kajian perilaku organisasi, jika sesuai dengan situasi yang dihadapi. Ini berarti, kajian terhadap kinerja tugas (*task performance*) bersandar pada asumsi atau pengajuan dari variabel yang diduga memiliki pengaruh dan cenderung terdapat perantara (kontingensi). Sehingga penelitian ini akan menguji variabel yang cenderung mempengaruhi kinerja tugas dari pegawai pemerintah daerah.

Sesuai dengan uraian latar belakang di atas dan karena sifat dalam kajian perilaku organisasi yang tidak mutlak, kajian ini mengusulkan *psychological ownership* sebagai variabel yang akan menguji kinerja tugas (*task performance*) dari pegawai pemerintah daerah. Variabel ini diasumsikan peneliti lebih mendekati pembuktian akan produktif atau kontraproduktifnya pekerjaan dari pegawai pemerintah daerah. Pertama, melalui *psychological ownership* akan nampak dasar dari dimulainya sebuah pekerjaan. Merujuk Avey (2009) menyebutkan empat aspek yang terdapat dalam *psychological ownership*, yakni efikasi diri, akuntabilitas, *belongingness*, dan identitas diri. Efikasi diri diartikan sebagai keyakinan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu. Akuntabilitas diartikan sebagai rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri dan organisasi. *Belongingness* diartikan sebagai rasa memiliki terhadap organisasi karena sudah merasa nyaman pada lingkungan kerjanya. Dan identitas diri diartikan sebagai dorongan kuat yang dimiliki

seseorang untuk mengidentifikasi diri sebagai pekerja. Variabel ini cenderung mampu menjelaskan hal dasar (motif) dari pekerja. Akan menarik jika *psychological ownership* dikaitkan dengan kinerja pegawai pemerintah daerah. Karena, pegawai pemerintah daerah cenderung bervariasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain hal tersebut, akurasi dari kajian kinerja tugas (*task performance*) sebagai bagian dari perilaku organisasi tidak bisa dilepaskan dari situasi yang dihadapi pekerja (pegawai pemerintah daerah). Salah satu yang bisa diasumsikan menjadi pembeda adalah faktor demografi yakni, umur, jenis kelamin, ras, dan masa kerja serta pendapatan rumah tangga (*household income*). Pendapatan rumah tangga (*household income*) menjadi salah satu yang diasumsikan memiliki pengaruh dalam kinerja. Ketika ada selisih (gap) antara pendapatan dengan pengeluaran dalam rumah tangga yang minus (kurang), akan cenderung mengganggu pekerja untuk bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Sugianto, Irawati, dan Padmantlyo, 2016). *Household income* juga dinyatakan signifikan terhadap kinerja karyawan (Trimayanti dan Herawati, 2016). Ini menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai pemerintah daerah dalam mempertimbangkan pilihan untuk menunaikan kewajiban tetapi tuntutan rumah tangga tidak tercapai atau sedikit menggugurkan kewajiban tetapi akan mengurangi beban rumah tangga.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis merumuskan permasalahan bahwa, apakah ada pengaruh yang signifikan *psychological ownership* dan faktor demografi (*household income*) terhadap kinerja tugas (*task performance*) pada pegawai pemerintah daerah? Tulisan ini akan bermanfaat bagi pengorganisasian pemerintah daerah dalam menyusun strategi peningkatan kinerja bagi pegawainya.

B. METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pemerintah daerah di Kota Tangerang baik yang berstatus ASN dan Non ASN. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 120 pegawai. Jumlah ini diambil berdasarkan asumsi, jika item tidak terdistribusi normal maka sampel minimal yang perlu diambil adalah 120 responden (Muthen dan Muthen, 2012). Jika terdistribusi normal, maka sampel yang akan diambil minimal 100 responden. Namun guna meminimalisir error, maka diasumsikan item tidak terdistribusi normal. Sehingga peneliti lebih memilih mengambil jumlah sampel 120 pegawai pemerintah daerah.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *non probability sampling*. Teknik ini menjadikan adanya peluang dari anggota sampel yang tidak diketahui. Selanjutnya jenis sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yakni teknik yang menggunakan kriteria khusus pada sampling yang digunakan. Kriteria tersebut yakni, seluruh pegawai pemerintah daerah yang berstatus ASN dan Non ASN di wilayah Kota Tangerang. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara *online* melalui *google form*.

C. KERANGKA TEORI

Kinerja Tugas (*Task performance*)

Kinerja tugas (*task performance*) merupakan bagian dari dimensi kinerja. Kinerja tugas (*task performance*) sering disandingkan dengan *contextual performance* (kinerja kontekstual) dalam mengkaji kinerja. Sehingga menurut Motowidlo (2000), kinerja disebut sebagai konstruk multi dimensi. Menurut Motowidlo dan Borman (1993), kinerja tugas (*task performance*) didefinisikan sebagai efektivitas individu (pekerja) atas kegiatan (aktivitas kerja) yang berkontribusi pada inti teknis organisasi baik secara langsung dengan penerapan teknologi dan tidak langsung dengan menyediakan bahan atau layanan yang dibutuhkan. Pada definisi tersebut, efektivitas menjadi ukuran dari kinerja tugas (*task performance*) atas aktivitas kerja yang utama.

Lebih lanjut Motowidlo dan Van Scotter (1994) menyebutkan kinerja tugas (*task performance*) merupakan bagian dari hasil dan perilaku yang mencapai tujuan organisasi (Bhardwaj dan Kalia, 2020). Pada definisi ini, kinerja tugas (*task performance*) merupakan perilaku kerja yang dihasilkan dari masukan dan proses dalam perilaku organisasi. Pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan kemampuan (*abilities*) yang bervariasi pada kemahiran tugas adalah karakteristik penting. Goodman dan Syvanteck, (1999) menyingkat ketiga hal tersebut yang merupakan bagian karakteristik dari individu dengan KSAs (*Knowledge, Skills, Abilities*) yang terlihat dari aktivitas tugas yang dikerjakan individu. Pada KSAs inilah, Goodman dan Syvanteck (1999) membedakan kinerja tugas (*task performance*) dengan *contextual performance* (kinerja kontekstual). Pertama, kinerja tugas (*task performance*) merupakan aktivitas tugas berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung pada inti teknis organisasi. *Contextual performance* (kinerja kontekstual), aktivitas yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana kinerja tugas terjadi. Kedua, kinerja tugas (*task performance*) merupakan aktivitas tugas yang bervariasi antara pekerjaan yang berbeda dalam organisasi yang sama. *Contextual performance* (kinerja kontekstual) merupakan umum untuk banyak (atau semua) pekerjaan. Ketiga, kinerja tugas (*task performance*) merupakan aktivitas tugas yang ditentukan oleh peran individu yang ditujukan dari perilaku kerja sebagai ganti bayaran. *Contextual performance* (kinerja kontekstual) kurang ditentukan dari peran (Goodman dan Syvanteck, 1999).

Tong (2018) dan Coleman dan Borman (2000) menyebutkan kinerja tugas (*task performance*) merupakan aktivitas yang dilakukan pekerja sebagai bagian dari deskripsi pekerjaannya yang secara langsung berkontribusi kepada produktivitas organisasi (Atatsi, Gbettor, dan Mensah, 2021, p. 2). Jadi, aktivitas kerja yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan, tidak bisa disebut sebagai kinerja tugas (*task performance*). Sementara itu Robbin dan Judge (2015) mendefinisikan kinerja tugas merupakan hasil dan kombinasi dari efektivitas dan efisiensi dalam melakukan tugas-tugas utama (Robbins dan Judge, 2015). Penjelasan Robbins dan Judge mengenai kinerja tugas (*task performance*) adalah hasil, sesuai dengan model dasar dari perilaku organisasi yang secara umum dapat dikategori pada tiga tahapan, yakni masukan (*input*), proses, dan hasil. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, kinerja tugas (*task performance*) bisa dimaknai sebagai efektivitas dan efisiensi dari aktivitas kerja berdasarkan uraian pekerjaan (tugas pokok atau utama) yang diberikan organisasi.

Kepemilikan psikologis (*Psychological Ownership*)

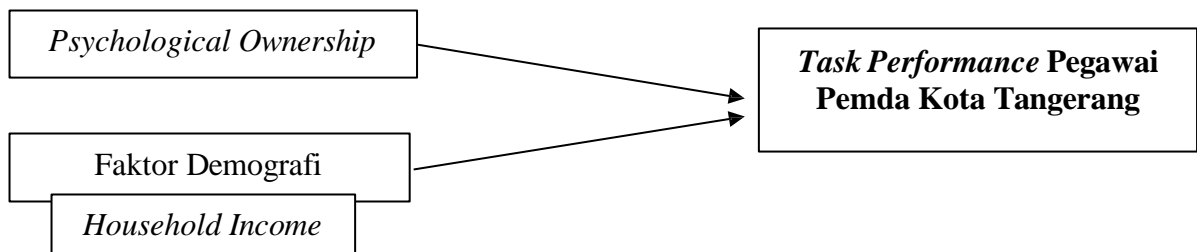
Han et al (2015) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat diimprovisasi ketika mereka memiliki pengalaman *psychological ownership* pada tempat kerja (Atatsi, Gbettor, Mensah, 2021). *Psychological ownership* merupakan fenomena pengalaman psikologis pekerja dalam mengembangkan perasaan memiliki suatu sasaran. Furby (1978), Ditmar (1992), dan Pierce et al (2001) mendefinisikan *psychological ownership* sebagai tahapan dari perasaan individual terhadap objek (material atau non material) yang merupakan pengalaman positif (misalnya “ini milik saya” atau “ini milik kita”) (Dyne dan Pierce, 2004). Jadi ada proses dari individu dalam merasakan objek atau sasaran dalam sudut pandang positif.

Pierce, Kostova, dan Dirks (2001 dan 2003) menggambarkan *psychological ownership* sebagai sikap yang menyertakan dua elemen yakni afektif dan kognitif (Dyne dan Pierce, 2004). Mereka mengilustrasikan konsep tersebut dengan penggunaan frase kepemilikan seperti “dia adalah adikku” atau “itu adalah rumah kami” (Dyne dan Pierce, 2004). Konsep ini berkaitan erat dengan dasar penelitian psikologis dalam hal sikap (Breckler dan Wiggins, 1989) dan dengan Weiss dan Cropanzano’s (1996) dalam teori afektif yang membedakan kepercayaan tentang pekerjaan dari pengalaman emosi dalam bekerja (Dyne dan Pierce, 2004). Teori afektif memproposisikan bahwa perbedaan sikap memiliki proposi relatif dalam elemen afektif dan kognitif (Dyne dan Pierce, 2004). Hal

ini menyebabkan *psychological ownership* berbeda dengan sikap kerja lainnya karena memiliki konsep dasar dalam hal merasakan secara emosional. Hubungan antara posesif dan perasaan memiliki bisa dilihat pada organisasi secara keseluruhan atau pada aspek khusus seperti kelompok, alat kerja, atau pekerjaan.

Demografi: Household Income

Faktor demografi dapat didefinisikan sebagai ciri-ciri nyata dari seseorang dalam sebuah organisasi (Robbins dan Judge, 2008, p. 63). Nyata di sini diartikan bahwa, dapat mudah diketahui karena dapat langsung diamati dan tidak perlu membuat skala untuk mengetahuinya. Faktor demografi yang diasumsikan penulis berpeluang besar mempengaruhi kinerja tugas yakni, *household income*. *Household income* merupakan pendapatan rumah tangga yang diterima pekerja berupa gaji atau pembayaran lain atas pekerjaan yang sudah dilakukan (Canberra, 2011). Pendapatan rumah tangga ini dapat terdiri dari semua penerimaan baik berupa uang atau barang (barang dan jasa) yang diterima oleh rumah tangga atau oleh anggota rumah tangga secara individu pada interval waktu tertentu. Pendapatan rumah tangga dapat didefinisikan mencakup: (i) pendapatan dari pekerjaan (baik dibayar maupun bekerja sendiri); (ii) pendapatan properti; (iii) pendapatan dari produksi jasa rumah tangga untuk konsumsi sendiri; dan (iv) transfer saat ini diterima.

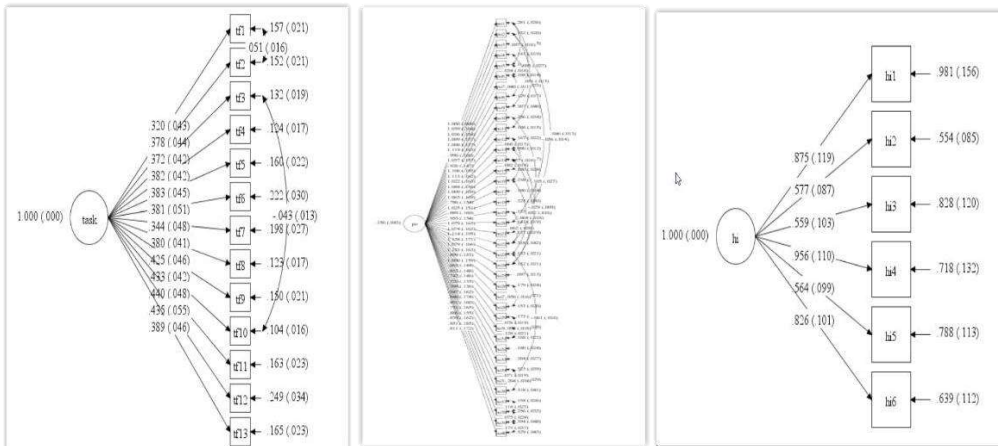


Gambar 1
Kerangka Berpikir

Pada gambar 1 di atas merupakan kerangka berpikir yang digunakan penulis. Melalui kerangka tersebut, penulis berupaya mengetahui tingkat pengaruh kepemilikan psikologis (*psychological ownership*) dan *household income* terhadap kinerja tugas (*task performance*) dari pegawai pemerintah Kota Tangerang.

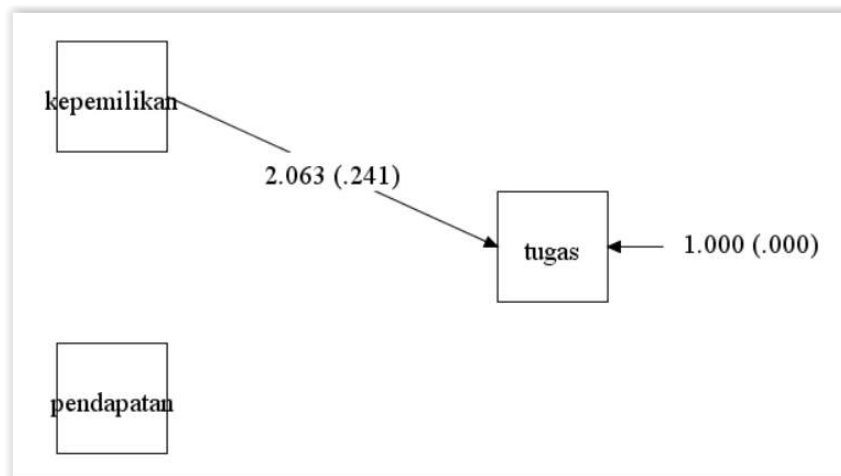
D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis pengaruh dari *psychological ownership* dan *household income* terhadap kinerja tugas (*task performance*) pegawai pemerintah Kota Tangerang, penulis melakukan uji validitas dari masing-masing variabel yang nampak pada gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2.
Hasil Uji Validitas Konstruksi Variabel Kinerja Tugas, Psychological Ownership, dan Household Income

Kemudian dari hasil uji tersebut, penulis melakukan uji keterpengaruh yang dapat dilihat pada gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3.
Hasil Uji Pengaruh (Regresi) Psychological Ownership dan Household Income dengan Kinerja Tugas (Task Performance)

Berdasarkan pengujian regresi didapatkan hasil bahwa, variabel *psychological ownership* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tugas (*task performance*). Namun *household income* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja tugas (*task performance*). Terkait dengan kenyataan tersebut, *psychological ownership* pada penelitian ini ditemukan memiliki pengaruh sangat signifikan 62% terhadap kinerja tugas (*task performance*). Dalam dimensi *psychological ownership* memuat kompetensi yang diperlukan namun kemungkinan tidak muncul dalam sistem seleksi. Hal ini mendukung dugaan penulis, bahwa sistem seleksi dari pegawai pemerintah Kota Tangerang perlu ditambah syarat kompetensinya. Kompetensi tersebut bisa saja diambil dari refleksi tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, terutama yang mengarah pada kompetensi

pribadi. Seperti misalnya, kompetensi berprestasi, ingin tahu, teliti, proaktif, empati, berorientasi pada masyarakat dan kepemilikan psikologis (*psychological ownership*).

Hasil ini menunjukkan bahwa, pengaruh dari *psychological ownership* terhadap kinerja tugas (*task performance*) mendukung temuan dari studi yang dilakukan oleh Pierce et al. (2003), Avey et al. (2009), Renz et al. (2020), dan Atatsi (2021). Studi mereka menemukan adanya pengaruh positif dari *psychological ownership* terhadap kinerja. Berdasarkan pada model dari *psychological ownership* Pierce et al (2001, 2003), sebuah organisasi akan memenuhi motif dasar pekerjanya. Motif dasar ini yang akan menjadi sarana pengembangan dari *psychological ownership*.

Pierce et al. (2001) menekankan bahwa, *psychological ownership* akan ada ketika pekerja merasa diberikan 'ruang' dalam mencapai target pekerjaannya. Ketika pekerja memiliki *psychological ownership* yang memadai, akan memunculkan perilaku pro aktif dan positif (Tsai, 2021). Selain itu situasi level kompetensi, tantangan, dan kompensasi berbeda juga bisa mempengaruhi hasil penelitian ini. Ini sangat terkait dengan keragaman individu yang tersemat pada subjek penelitian. Tidak seluruhnya pegawai pemerintah Kota Tangerang memiliki level kompetensi yang sama, mereka cenderung berbeda. Tidak seluruhnya pegawai Kota Tangerang memiliki kompetensi keinginan berprestasi, komunikasi, keingin tahuan yang tinggi, teliti, pro aktif, dan berorientasi pada pengguna. Mereka memiliki level berbeda-beda pada kompetensi.

Pencapaian kinerja tugas (*task performance*) bagi pegawai Kota Tangearng tetap menjadi salah ukuran capaian kinerja yang penting. Sehingga, sangat strategis jika hasil penelitian ini dipertimbangkan dalam hal penciptaan *psychological ownership* di kalangan pegawai pemerintahan Kota Tangerang. Pemerintah daerah Kota Tangerang, perlu menstimulasi menguatnya efikasi diri, akuntabilitas, rasa memiliki, identitas diri, dan teritorial dari pegawainya guna menghasilkan kinerja tugas (*task performance*) yang tinggi atau baik. Pemerintah Kota Tangerang yang memiliki otoritas dalam pengembangan SDM perlu menumbuhkan keyakinan dan tanggung jawab dari pegawainya untuk bisa melakukan pekerjaannya, misalnya dengan transparansi pekerjaan, pemberian sarana prasarana kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang sesuai keinginan pekerjanya.

Sebagai salah satu faktor demografi, *household income* digunakan Badan Pusat Statistik sebagai salah satu dimensi yang mengukur indeks kebahagiaan masyarakat Indonesia. Pada indeks kebahagiaan masyarakat Indonesia, penduduk dengan pendapatan rumah tangga lebih besar memiliki kepuasan hidup personal dan kepuasan hidup sosial yang lebih tinggi dari penduduk dengan pendapatan rumah tangga yang lebih kecil (Suchaini et al, 2021). Kepuasan hidup personal dan sosial ini cenderung memunculkan perhatian individu terhadap sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya. Jika dikaitkan dengan sebuah pekerjaan, capaian kepuasan hidup ini akan memberikan dampak positif terhadap capaian pekerjaannya. Namun sayangnya hasil temuan penelitian menginformasikan bahwa, selisih pendapatan dengan pengeluaran yang positif cenderung tidak meningkatkan kinerja tugas (*task performance*) dari subjek penelitian. Ini artinya, pegawai Kota Tangerang yang berpendapatan rumah tangga besar atau kecil tidak menunjukkan perbedaan pada pekerjaannya (kinerja tugas).

E. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis menyimpulkan bahwa meskipun penelitian ini hanya menginformasikan hanya *psychological ownership* yang memiliki pengaruh terhadap kinerja tugas (*task performance*) dari pegawai Kota Tangerang, tetap saja hal tersebut dapat menjadi masukan bagi pemerintah Kota Tangerang dalam mendesain kembali pekerjaan dan penilaian kinerja dari para pegawainya. Satu hal yang menjadi sinyal yang baik adalah, subjek penelitian bisa dikatakan memiliki angka efikasi diri yang tinggi (65%). Ini artinya, subjek penelitian mempercayai kemampuan mereka

untuk bisa sukses atau menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Atau bisa juga dikatakan, mereka berkomitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan. Sehingga senantiasa berupaya memenuhi capaian kinerja tugas (*task performance*) mereka.

b. Rekomendasi

Dalam hal ini penulis merekomendasikan bahwa, jika ingin meningkatkan kinerja tugas (*task performance*) dari pegawai pemerintah Kota Tangerang, maka diperlukan perhatian khusus pada pembentukan *psychological ownership*, dalam hal peningkatan efikasi diri, akuntabilitas, kepemilikan, identitas diri, dan teritorial. Namun jika ingin memberlakukan hasil penelitian ini secara umum, maka diperlukan studi lain pada subjek yang lebih banyak dan pada organisasi yang berbeda.

F. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis merasa perlu mengucapkan terimakasih kepada pegawai Bapeda Kota Tangerang, karena atas kerjasamanya bisa dilakukan penyebaran kuesioner. Selain itu, penulis juga merasa penting mengucapkan terimakasih atas terselenggaranya kompetisi yang diselenggarakan pemerintah Kota Tangerang tiap tahunnya. Karena melalui kompetisi tersebut, tulisan ini dapat dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. (2019). Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Tahun 2019. Berita Resmi Statistik No. 21/02/Th.XXIII, 17 Februari 2020.
- _____. (2020). Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Tahun 2020. Berita Resmi Statistik No. 97/12/Th.XXIII, 15 Desember 2020.
- Ackerman, P. L. (1988). Determinants of individual differences during skill acquisition: Cognitive abilities and information processing. *Journal of Experimental Psychology: General*, 117(3), 288-318. doi:10.1037/0096-3445.117.3.288
- Allscheid, S. P. and Cellar, D. F. (1996). An Interactive Approach to Work Motivation: The Effects of Competition, Rewards, and Goal Difficulty on Task Performance. *Journal of Business and Psychology*, 11(2).
- Amit Shukla., Shailendra Singh. (2015). Psychological ownership: scale development and validation in the Indian context. *Int. J. Indian Culture and Business Management*, Vol. 10, No. 2, 2015
- Anantha, Devi. (2021). Pola Baru Penilaian Kinerja PNS Mulai Diterapkan Juli 2021. Biro SDM BPPT, 28 Juli 2021. <https://sdmo.bppt.go.id/perencanaan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia/179-pola-baru-penilaian-kinerja-pns-mulai-diterapkan-juli-2021>. Diakses pada 12 November 2021.
- Anggoro, Bayu. (2017). Kualitas ASN Masih Rendah. *Media Indonesia*, Senin 13 Maret 2017. <https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/96192/kualitas-asn-masih-rendah>. Diakses pada 12 November 2021.
- Armstrong, M. (2003). *Employee Reward*. 3rd ed., London :CIPD.
- Atatsi, Ayawo, Eli., Gbettor, Azila, M., Edem., Mensah, Christopher. (2021). Predicting Task Performance From Psychological Ownership and Innovative Work Behaviour: A cross Sectional Study. *Cogent Business & Management*, 8:1, 1917483, DOI: 10.1080/23311975.2021.1917483.
- Avey, James B. (2009). Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, and Relation to Work Outcomes. *Journal of Organizational Behavior* 30, 173-191.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Behrman, D.N., Perreault, W.D. (1982). Measuring the Performance of Industrial Salespersons. *Journal of Business Research*, Vol. 10 No. 3, pp. 355-370.

-
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter?. Retrieved from the website of Positive Organizational Scholarship on April, 15, 2011.
- Berg, M., Justin., Dutton, E., Jane., Wrzesniewski, Amy. (2013). Job Crafting and Meaningful Work. <https://www.researchgate.net/publication/266168683>. DOI 10.1037/14183-005
- Bergman, E., Mindy., Donovan, A., Michele., Drasgow, Fritz., Overton, C., Randall., Henning, B., Jaime. (2008). Test of Motowidlo et al.'s (1997) Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 21:227-253. Taylor & Francis Group, LLC ISSN: 0895-9285 print/1532-7043 online DOI: 10.1080/08959280802137606.
- Bhardwaj, Bhawana., Kalia, Namrita. (2020). Contextual and Task Performance: Role of Employee Engagement and Organizational Culture in Hospitality Industry. *Vilakshan - XIMB Journal of Management Emerald Publishing Limited* 0973-1954 DOI 10.1108/XJM-08-2020-0089
- Borman, C., Walter., Motowidlo, J., Stephan. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10:2, 99-109.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10 (2), 99-109.
- Borman, W.C. and Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In Schmitt, N. and Borman, W.C. (Eds). *Personnel selection in organizations*. Jossey-Bass. San Francisco.
- Campbell JP. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In: M.D. Dunnette, and L.M. Hough (Eds), *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol.1 (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.; 1990, pp. 687-732.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Canberra, G. (2011). *Handbook on Household Income Statistics*. Second edition. United Nation Economic For Europe: Geneva
- Chae, Heesun., Choi, Nam, Jin. (2018). Contextualizing the Effects of Job Complexity on Creativity and Task performance: Extending Job Design Theory With Social and Contextual Contingencies. *The British Psychological Society. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91, 316-339.
- Chen, Yashuo., Ning, Ranran., Yang, Tong., Feng, Shanjun., Yang, Chunjiang. (2018). Is Transformational Leadership Always Good for Employee Task Performance? Examining Curvilinear and Moderated Relationship. *Frontiers of Business Research in China*. Springer Open. <https://doi.org/10.1186/s11782-018-0044-8>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834-848.
- Crossley, C.D., Cooper, C.D. and Wernsing, T.S. (2013), "Making things happen through challenging goals: Leader proactivity, trust, and business-unit performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 98, pp. 540-549.
- Dalal RS. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *J Appl Psychol*, 2005;90:1241-55. 2.
- Daniels, K., Glover, J. and Mellor, N. (2014). An experience sampling study of expressing affect, daily affective well-being, relationship quality, and perceived performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 87, pp. 781-805.
- Debusscher, Jonas., Hofmans, Joeri., Fruyt, De Filip. (2016). Do Personality States Predict Momentary Task Performance? The Moderating Role of Personality Variability. *Journal*
-

- of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 89, pages 330-352. The British Psychological Society
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, Vol. 11, pp. 227-268.
- Fay, C. H., Thompson M. A. (2001). Contextual Determinants of Reward Systems' Success: An Exploratory Study. *Human Resource Management*, 40 (3), pp. 213-226.
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2011). Empowering Public Sector Employees to Improve Performance: Does it work?. *American Review of Public Administration*, 41, 23-47.
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013a). Employee Empowerment, Employee Attitudes and Performance: Testing a Causal Model. *Public Administration Review*, 73, 490-506.
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013b). Using Employee Empowerment to Encourage Innovative Behavior In the Public Sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23, 155-187.
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2015). Employee Empowerment and Job Satisfaction in the U.S. Federal Bureaucracy: A Self-Determination Theory Perspective. *American Review of Public Administration Review*, 45, 375-401. doi: 10.1177/0275074013507478.
- Franceschini, Fiorenzo., Galetto, Maurizio., Maisano, Domenico. (2019). Designing Performance Measurement Systems: Theory and Practise of Key Performance Indicators. Switzerland: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-01192-5>
- Futrell, C. M. (1975), "Salesman's Reward Systems: A Comparative Approach", *Journal of Academy of Marketing Science*, 3(4), pp.328-346.
- Goodman, A., Scot., Svyantek, J., Daniel. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behaviour* 55, 254-275. Article ID jybe.1998.1682, available online at <http://www.idealibrary.com>
- Hafid, Haeruddin., Fajariani, Nur. (2019). Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Dosen pada STIE Muhammadiyah Mamuju. *Jurnal Kinerja (Jurnal Ekonomi dan Manajemen)* Vol. 16, No. 1. Universitas Mulawarman Fakultas Ekonomi. DOI: <http://dx.doi.org/10.29264/jkin.v16i1.5189>
- Hassan, S., & Hatmaker, D. M. (2015). Leadership and Performance of Public Employees: Effects of the Quality and Characteristics of Manager-Employee Relationships. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(4), 1127-1155. doi:10.1093/jopart/muu002.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hunthausen, John. (2000). Predictors of Task and Contextual Performance: Frame-of-Reference Effects and Applicant Reaction Effects on Selection System Validity. *Dissertations and Theses. Paper 3265*. <https://doi.org/10.15760/etd.3257>
- industrial and organizational psychology, international edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ibarra, H. (1993). Network centrality, power, and innovation involvement: Determinants of technical and administrative roles. *Academy of Management Journal*. Vol. 36, pp. 471- 501.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. (terj. Gina Gania). Jakarta: Erlangga.
- Landy, J., Frank, Conte, M., Jeffrey. (2004). *Work in the 21st century: an introduction to* Landy, J., Frank., Conte, M., Jeffrey. (2014). *Work in 21St Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology Fourth Edition*. Amerika Serikat: John Wiley and Son.
- Langbein, L. I. (2000). Ownership, Empowerment, and Productivity: Some Empirical Evidence on the Causes and Consequences of Employee Discretion. *Journal of Policy Analysis and Management*, 19, 427-449.

- Lee, Allan., Erdogan, Berrin., Tian, Amy., Willis, Sara., Cao, Jie. (2021). Perceived Overqualification and Task performance: Reconciling Two Opposing Pathways. The British Psychological Society. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94, 80-106.
- Motowidlo, J., Stephan. (2000). Some Basic Issues Related to Contextual Performance and Organizational Citizenship Behavior in Human Resources Management. *Human Resources Management Review*, Vol. 10, No.1, Pg. 112-126.
- Muchinsky, P. (1997). *Psychology Applied to Work* 5th ed. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.